

них на них обов'язків, дотримання трудової дисципліни. Заохочення здійснюється за допомогою винагороди. Винагорода – це все те, що людина вважає для себе цінним.

Таким чином, дотримання трудової дисципліни працівниками, в першу чергу залежить від належності створених умов для нормальної високопродуктивної праці та засобами, які обираються роботодавцем для забезпечення дисципліни праці.

Римар І. А.

*Національний університет «Одеська юридична академія», асистент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення*

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПРАВОВА ФОРМА ЗАКРІПЛЕННЯ ВОЛІ СТОРІН У ІНДИВІДУАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Конституція України проголосила людину, її права та свободи вищою соціальною цінністю. Одним із гарантованих Основним законом є право людини на працю. Закріплення, забезпечення та захист цього права є функцією трудового законодавства. Таким чином, можливість людиною якнайповніше реалізувати своє конституційне право залежить від ефективності норм трудового права, їх здатності всебічно регулювати трудові правовідносини.

Належне виконання трудовим законодавством своїх функцій набуває особливого значення у зв'язку з активним формуванням в Україні ринкової економіки, для якої характерне превалювання виробничого інтересу над інтересами працівників. За такої ситуації норми трудового права мають слугувати надійним інструментом забезпечення гармонійного поєднання інтересів роботодавця та працівника задля прогресивного розвитку суспільства й держави в цілому, успіхи якої, у тім числі економічні, ґрунтуються передусім на трудовій діяльності людей. Право людини на працю реалізується шляхом укладання трудового договору, у рамках якого вирішується питання про роботу з певної професії, спеціальності, кваліфікації чи посади. Трудовий договір як центральний інститут трудового права був і залишається предметом дослідження багатьох вчених. Стабільні трудові відносини відповідають інтересам не лише виробництва, а й інтересам сторін трудового договору.

Найповніше правова сутність трудового договору виражена в легальному його визначенні. Так, згідно з ч 1 ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і

забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Це визначення включає три основних складових елементи: по-перше, сторони трудового договору; по-друге, специфіку обов'язків, які зобов'язується виконувати працівник; по-третє, зустрічні дії роботодавця по відношенню до працівника. Крім того, у ньому сконцентрована система взаємозумовлених повноважень його учасників.

Основними принципами укладення, існування та припинення трудового договору є добровільність волевиявлення та особиста відповідальність сторін. Зокрема під час укладення трудового договору працівник, який влаштовується на роботу, готовий виконувати покладені на нього обов'язки. Роботодавець же доручає працівникові виконання трудової функції, визначеної в змісті договору, за певну винагороду, створивши для цього необхідні умови праці.

На сьогодні в Україні чітко визначилися два основних напрями в змінах, що відбуваються в правовому регулюванні праці. З одного боку, спостерігається тенденція до індивідуалізації трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, що забезпечується укладенням трудового договору. З другого, не менш актуальною є тенденція до уніфікації правового регулювання праці, однак і тут не останнє місце належить трудовому договору, оскільки саме він підводить сторони під дію відповідних приписів як загального, так і спеціального законодавства про працю. При цьому норми трудового законодавства мають виражену соціальну спрямованість: оскільки особливістю трудового права як галузі є те, що воно поєднує в собі як риси, притаманні публічному, так і елементи приватного права, та закріплення в законодавчому порядку широкого переліку істотних умов трудового договору. Це насамперед, сприяє захисту інтересів працівника у трудовому договорі та зобов'язує роботодавця включати ці умови в трудовий договір і, у разі виникнення спору, дозволяє спеціально уповноваженим державним органам перевірити виконання цих умов сторонами трудового договору. Таким чином, трудовий договір залишається однією з найважливіших і найадекватніших форм регулювання трудових правовідносин, забезпечуючи всебічне врахування волі сторін на всіх етапах існування індивідуально-трудова правовідносин.

Саме трудовий договір дозволяє встановити конкретні умови праці шляхом досягнення погодження між працівником і роботодавцем, визначити суб'єктивні права й обов'язки сторін, що стає запорукою стабільності існування трудових правовідносин. У свою чергу стабільність дає змогу роботодавцям створювати високопрофесійні трудові колективи, які здатні ефективно вирішувати поточні та перспективні виробничі завдання, а працівникам більш глибоко розкривати свої професійні здібності й можливості, отримуючи за свою роботу відповідну винагороду.